

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut **Swastha, (2006:87)**, Manajemen adalah ilmu dan merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat - alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan .

Menurut **Hasibuan, (2006:76)**, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Simamora, (2004:271)**, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.

Menurut **Notoatmodjo, (2005:9)**, Kualitas Sumber Daya Manusia dibagi dalam 2 (dua) aspek yaitu aspek fisik (Kualitas Fisik) dan aspek non fisik. Untuk meningkatkan aspek fisik dapat diupayakan dengan melakukan program – program kesehatan dan gizi, sedangkan untuk aspek non fisik atau disebut dengan kemampuan, maka pendidikan dan pelatihan adalah upaya yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut **Sedarmayanti, (2009;43)**, arti pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

1. Semua aktivitas yang mempengaruhi perilaku individu dalam usaha mereka untuk merumuskan dan menerapkan kebutuhan strategik perusahaan.

2. Pola penempatan sumber daya manusia yang direncanakan dan aktivitas yang bertujuan untuk kemungkinan perusahaan mencapai tujuannya.
3. Pendekatan membuat keputusan pada skema dan rencana organisasi berkaitan dengan hubungan pekerjaan dan kebijakan serta pelaksanaan perekrutan, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, imbalan dan hubungan karyawan.

Memformulasikan dan melaksanakan sistem sumber daya manusia kebijakan dan aktivitas yang menghasilkan kompetensi serta perilaku karyawan serta yang dibutuhkan perusahaan untuk meraih tujuan strategic

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian insentif

Suatu perusahaan sukses memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan para manajer dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi.

Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan kata lain insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap prestasi kerja seorang karyawan diperusahaan (**Mangkunegara, 2004 : 89**).

Insentif adalah imbalan yang di bayarkan atas dasar produksinya melebihi standar yang ditetapkan (**Rivai, 2009 :766**)

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat meningkatnya produktivitas. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Sistem tersebut dibuat bertujuan agar karyawan mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tingkat kerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan semangat kerja dan motivasi seorang karyawan (**Rivai, 2009 : 744**).

Jenis-Jenis Insentif :

1. *Piecework*

Piecework merupakan insentif yang diberikan berdasarkan jumlah *output* atau barang yang di hasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual standarnya *output* per-unit digunakan untuk pekerja yang *outputnya* sangat jelas dan dapat di ukur dengan mudah dalam organisasi.

2. Bonus

Bonus merupakan tambahan upah yang diterima karena hasil kerja yang melebihi standar yang di tentukan dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok.

3. Komisi

Komisi merupakan insentif diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual, sistem ini biasanya digunakan tenaga penjual. Standar sistem ini adalah penjualan yang dapat di ukur dengan jelas.

4. Kurva Kematangan

Kurva kematangan merupakan jumlah tambahan gaji yang diberikan kepada tenaga kerja dan golongan pangkat serta gajinya dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehingga mereka di harapkan terus meningkatkan prestasi.

5. *Pay For Knowledge*

Pey for knowledge merupakan pemberian insentif ini bukan apa yang dikerjakan oleh karyawan yang menghasilkan produk nyata pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi. Melalui pengetahuan yang diperolehnya yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi perusahaan. Dasar pemikiran adalah seseorang mempunyai tambahan pengetahuan mempunyai kemungkinan tambahan tugas yang dapat dilakukan untuk organisasi.

6. Insentif Non Materi

Insentif non materi merupakan insentif pada umumnya berupa uang tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain, sebagai contoh dalam bentuk materi baru (sertifikat, liburan ,dll) hal ini dapat berarti sebagai pendorong untuk meningkatkan pencapaian usaha seseorang, ada pula insentif dalam bentuk usaha perusahaan seperti rotasi kerja.

7. Insentif Eksekutif

Insentif eksekutif merupakan bonus yang diberikan kepada manajer atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dana mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi. Insentif ini biasa diberikan dalam bentuk bonus tahunan yang

biasanya disebut jangka pendek, atau kesempatan kepemilikan perusahaan dengan harga tertentu yang biasanya disebut bonus jangka panjang (**Rivai, 2004 : 385**).

2.2.2 Tujuan Insentif

Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi pesaing.

Insentif merupakan alat motivasi yang kuat, pemberian insentif terutama kebutuhan material sangat diharapkan agar kebutuhan materi karyawan dapat dipenuhi dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai dan tentunya kedua belah pihak dapat saling menguntungkan.

2.2.3 Penggolongan Insentif

1. Insentif individu

Ini bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif tersebut bias berupa upah per waktu secara langsung. Pada upah perpotongan terlebih dahulu ditentukan berapa yang harus dibayar untuk setiap unit yang dihasilkan.

2. Insentif Kelompok

Insentif kelompok diberikan guna untuk memberikan imbalan kepada kelompok kerja apabila kerja mereka melebihi standar yang telah ditetapkan (**Rivai,**

2004 : 387). Pemberian intensif kelompok ini dilakukan karena pemberian insentif seringkali sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan suatu produk dibutuhkan kerja sama.

2.2.4 Sistem Pemberian Insentif

Umumnya perusahaan menyakini bahwa pemberian imbalan dan insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu alasan penting pembayaran insentif karena adanya ketidak sesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerjaan lain.

Program insentif adalah suatu cara untuk meningkatkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu adanya kesadaran yang timbul bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi yang terdiri dari :

1. Bonus tahunan
2. Insentif langsung
3. Insentif tidak langsung
4. Insentif individu
5. Insentif kelompok
6. Pembagian keuntungan
7. Bagi hasil (**Rivai, 2009 : 769**).

2.2.5 Kaitan Insentif Dengan Kinerja

1. Motivasi, kaitan kerja dengan bayaran adalah esensial untuk memotivasi kinerja.
Motivasi itu sendiri merupakan dorongan yang ada di dalam tubuh manusia yang telah menggerakkan manusia untuk melakukan aktivitas.
2. Retensi, Sistem imbalan yang terkait dengan kinerja cenderung mempunyai dampak sebaliknya dan mengakibatkan kemungkinan yang lebih buruk bagi kedua belah pihak.
3. Produktivitas, pada saat kinerja dikaitkan dengan imbalan-imbalan, karyawan dengan produktivitasnya tinggi akan lebih motivasi untuk bekerja sehingga mereka akan selalu bersama dan loyal terhadap organisasi tersebut.
4. Sasaran Organisasi, merupakan suatu tantangan untuk memastikan bahwa semua karyawan betul-betul memahami tujuan dari organisasi tersebut .

2.2.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Dalam Pemberian Insentif

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah:

1. Pencapaian penyelesaian tugas yang dihasilkan berdasarkan tujuan dan sasaran.
2. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan.
3. Sikap dan ruang lingkup pekerjaan yang menarik dan memberikan harapan.
4. Adanya tanggung jawab dan peningkatan
5. Kondisi kerja karyawan.
6. Keamanan kerja atau keselamatan karyawan

Ada beberapa kesulitan dalam penentuan insentif kerja diantaranya adalah:

1. Alat pengukur dari berbagai prestasi karyawan belum tentu dapat berhasil dibuat secara tepat sebagaimana diharapkan.
2. Berbagai alat pengukur tersebut haruslah dihubungkan dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan
3. Data yang menyangkut berbagai prestasi haruslah dikumpulkan tiap hari
4. Standar yang ditetapkan haruslah mempunyai kadar atau tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.
5. Gaji atau upah total dari upah pokok ditambah bonus yang diterima haruslah konsisten
6. Standar prestasi haruslah sesuai secara periodik dan adanya perubahan dalam prosedur pekerjaan

Beberapa sifat dasar dari insentif yang harus dipenuhi agar sistem insentif tersebut dapat berhasil diantaranya adalah:

1. Tujuan jelas, mudah dimengerti dan bias diterima secara luas.
2. Penghargaan berhubungan langsung dengan kinerja dan perilaku yang diinginkan.
3. Pengukur jelas dan dapat dilihat .
4. Umpan balik cepat, jelas dan tidak meragukan.
5. Sistem kompensasi adil dan pantas.
6. Standar kerja hendaklah ditentukan dengan hati-hati, standar jangan terlalu tinggi dan terlalu rendah sama tidak ada baiknya.

7. Struktur fleksibel, bisa beradaptasi dengan perubahan.

2.2.7 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya insentif perusahaan mengharapkan karyawan dapat termotivasi untuk memberikan usaha yang terbaik sehingga kinerja karyawan meningkat yang pada akhirnya dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat meningkatnya produktivitas. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Sistem tersebut dibuat bertujuan agar karyawan mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tingkat kerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan semangat kerja dan motivasi seorang karyawan (**Rivai, 2009 : 744**).

Jenis-jenis insentif adalah:

1. Insentif material dalam bentuk:

- a) Bonus
- b) Komisi
- c) Pembagian laba dan bantuan hari tua

2. Insentif non material dalam bentuk:

- a) Jaminan social
- b) Promosi dan pemberian piagam penghargaan (**Rivai, 2004 : 358**)

2.3 Pengertian Kinerja

Dalam dunia yang diwarnai kompetisi global organisasi membutuhkan untuk kerja. Organisasi membutuhkan kinerja yang tinggi dari semua karyawannya, pada saat yang sama para karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka. Para manajer harus mengevaluasi untuk kerja agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah yang harus diambil.

Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan wewenangnya (**Basir, 2006:42**).

Menurut (**Mangkunegara, 2009:67**), Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (**Wirawan, 2009:05**), Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut (**Rivai, 2005:309**), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaannya.

Menurut (**Simamora, 2004:338**), kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Menurut (**Prawirosentono Edy Sutrisno, 2010:177**), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia sangat memegang peranan penting. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi paling penting yang dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia memberi cetusan kreatif di setiap organisasi. Mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi dan mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah mereka buat tersebut.

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

a. Faktor kemampuan

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi, dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan.

b. Faktor motivasi

Merupakan dorongan yang terbentuk dari sikap seorang karyawan menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, (**Mangkunegara, 2009 : 70**).

Penilaian kinerja adalah sebuah teknik penting lain untuk mengembangkan angkatan kerja yang efektif atau proses meninjau atau mengalokasikan sebuah kinerja dari umpan balik kepada karyawan tujuan penilaian kinerja ialah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk memenuhi standar perilaku yang ditetapkan sebelumnya (**Richard, 2006 : 170**).

2.3.2 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut (**Basir, 2006 : 43**) hal – hal berikut ini perlu diperhatikan dalam mengukur prestasi kerja karyawan:

1. Disiplin
2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Memiliki kualitas kerja yang tinggi (Ketelitian yang tinggi)
4. Pendekatan yang digunakan untuk penilaian kinerja

2.3.3 Penilaian Kinerja

Mangkunegara (**Mondy dan Noe, 2006 : 326**) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu sistim formal penilaian berkala (per tahun atau per semester) terhadap kinerja individu atau kelompok.

Pada akhirnya kurun waktu periode yang ditetapkan tibalah waktunya untuk melakukan penilaian yaitu membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan.

Kegiatan yang dimaksud untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistim formal dan struktur yang mengaku melalui dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, prilaku dan hasil termasuk tingkat ketidak hadiran. Tujuan pokok dari penelitian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang prilaku dan kinerja anggota organisasi, dimana tujuannya dapat dibagi atas dua yaitu, evaluasi dan pengembangan. Pendekatan evaluasi cendrung untuk menilai kinerja masa lalu sebagai basis dan pengembangan untuk melaksanakan keputusan, **(Bednadin dan Russel, 2010 : 75)**

Menurut (**Rivai dan Basri, 2005 : 54**) mengemukakan bahwa hasil penilaian prestasi kerja secara individual penting dengan alasan antara lain :

- a. Pimpinan memerlukan penilaian yang objektif terhadap prestasi kerja karyawan pada masa lalu untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- b. Pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawan dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawannya.

- c. Untuk pengembangan yang meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan secara individu, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
- d. Keputusan administrative, yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memperhentikan karyawan, pengakuan kinerja individual, pemutusan hubungan kerja dan mengidentifikasikan yang buruk.
- e. Untuk menetapkan standar prestasi kerja per individu karyawan.
- f. Dokumentasi yaitu yang meliputi prestasi kerja untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan tentang sumber daya manusia dan membantu memenuhi persyaratan hukum.
- g. Perusahaan yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistim sumber daya manusia, penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- h. Untuk menetapkan sasaran prestasi kerja per individu karyawan.
- i. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di masa depan.
- j. Untuk mendorong semakin meningkatnya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan dan perusahaan.
- k. Untuk meningkatkan motivasi kerja, motivasi berprestasi, motivasi keberhasilan, kepuasan kerja, etos kerja, rasa memiliki terhadap perusahaan.
- l. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja di masa lalu dan potensi ke depan.

- m. Sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau perusahaan.
- n. Sebagai salah satu alat untuk menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan prestasi kerja sebelum menjadi serius dan mengambil langkah-langkah kolektif.
- o. Untuk mengetahui efektifitas kebijakan sumber daya manusia, seperti seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan.
- p. Untuk menghilangkan hambatan-hambatan agar prestasi kerja menjadi lebih baik.
- q. Mengembangkan dan menetapkan kompetensi kerja.
- r. Untuk memperoleh data yang pasti, sistematis dan aktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan untuk pengembangan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

2.3.4 Pengukuran kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang di antara lain termasuk:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas

- c. Jangkauan waktu
- d. Kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (**Robert 2006 : 78**)

2.3.5 Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan

Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan bertujuan sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mencapai tujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.
- e. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan personal yang menjadi bahan pertimbangan dalam program latihan kerja karyawan.

Penilaian kinerja dapat digunakan antara lain:

- a. Mengetahui perkembangan, meliputi:
 - 1. Pelatihan
 - 2. Umpan balik kinerja
 - 3. Menentukan transfer dan penugasan
 - 4. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan
- b. Pengambilan keputusan *administrative* yang meliputi:
 - 1. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan karyawan.

2. Pengakuan kinerja karyawan
 3. Pemutusan hubungan kerja
- c. Keperluan perusahaan yang meliputi:
1. Perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan
 2. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
 3. Informasi untuk identifikasi tujuan (**Rivai, 2004: 315**)

Hasil-hasil penilaian kinerja sering berfungsi sebagai basis bagi evaluasi reguler terhadap kinerja anggota-anggota organisasi dalam pendekatan evaluasi menggunakan *ratings* deskriptif untuk menilai kinerja dan kemudian memakai data tersebut dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, dan kompensasi.

Keputusan-keputusan yang sering bertumpu pada tujuan evaluasi adalah keputusan-keputusan yang mencakup kenaikan *merit pay*, insentif karyawan, dan kenaikan-kenaikan gaji lainnya. Sepanjang karyawan diberikan perhatian hal ini merupakan salah satu tujuan dari penelitian kinerja (**Simamora, 2004: 424**).

2.4 Pandangan Islam terhadap Upah

Pemberian gaji atau upah adalah hal yang mutlak yang harus dilakukan pemerintah tetapi sangat dianjurkan juga oleh agama. Oleh karena itu pemberian upah kepada karyawan akan merasa lebih dihargai atas segala jasa dan jerih payahnya selama bekerja sehingga dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya.

Sebagai mana Rasulullah bersabda yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah:

عَرَفْتُمْ حَقَّ أَجْرِ هَٰلَا جِيرَ أَعْطُوا

“ Berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum kering keringatnya. “ (HR.Ibnu Majah2/817)

Dari hadits diatas dapat kita ketahui bahwa perinsip utama pengupahan adalah keadilan yang terletak pada kejelasan akad yang terjadi diantara pekerja dan pengusaha dalam pemburuan komitmen dalam melakukannya, artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas dahulu bagaimana upah dan tata cara pembayarannya. Allah SWT juga telah mengatakan dalam al-qur'an surat(Asy Syu'araa ayat 183)

مُفْسِدِينَ أَلَا رَضِفْتَعْتُوا وَلَا أَشْيَاءَهُمَا لَنَا سَبَخَسُوا وَلَا

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela dimuka bumi dengan membuat kerusakan”
(Q.S asy syu'araa : 183)

2.5 Penelitian Terdahulu

1. Achmad Fahrudin Ichsan (2008), dengan judul skripsi Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT.Pos Indonesia (persero) Malang. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa PT. Pos Indonesia (Persero) Malang dalam melakukan kegiatannya berharap dapat melaksanakan produktivitasnya secara efisien, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

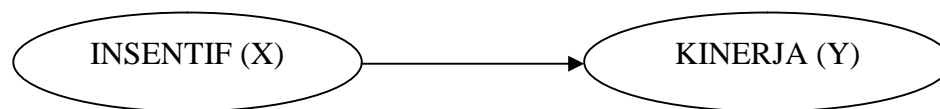
2. **Aba yazid, (2009), dengan judul penelitian Pengaruh insentif Terhadap motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Jamsostek (persero) cabang malang.** Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa analisis deskriptif diketahui bahwa Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang sangat tinggi dengan rata-rata 4.04 dan 3.85, sedangkan untuk motivasi kerja diperoleh hasil tinggi dengan rata-rata 3.75 dan untuk kinerja karyawan diperoleh hasil sangat tinggi dengan rata-rata 3.86. Melalui hasil analisis jalur (*path*), diketahui insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja, demikian pula pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan, serta pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang.

3. **Bambang Swasto Sunuharyo (2010) dengan judul pengaruh insentif dan promosi terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten sampang.** Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa:
 1. Variabel insentif materiil dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,825.

2. Variabel insentif materiil secara parsial berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.

3. Variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Rivai, 2009 : 744)

2.7 DEFINISI KONSEP OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan proposal penelitian ini, dapat dilihat pada tabel :

Tabel 2.1 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
1	Insentif (X)	insentif adalah suatu imbalan yang dibayarkan atas dasar produksi atau kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan (Rivai,2009 : 766)	1. Bonus 2. Komisi 3. Pembagian laba dan bantuan hari tua 4. Jaminan sosial 5. Promosi dan pemberian piagam penghargaan (Rivai,2009:769)	Likert

2	Kinerja (Y)	Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan wewenangnya (Basir, 2006 : 42).	1. Disiplin 2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 3. Memiliki kualitas kerja yang tinggi (Ketelitian yang tinggi) 4. Pendekatan yang digunakan untuk penilaian kinerja (Basir, 2006:48)	Likert
---	-------------	---	---	--------

Sumber PT. Telkom Pekanbaru

2.8 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah serta mempelajari data-data yang ada maka penulis membuat suatu hipotesis yaitu :“**Diduga Bahwa Pemberian Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Pekanbaru**”.